



## FREGUESIA DO BEATO CONCELHO DE LISBOA

### ATA Nº 1

#### DEFINIÇÃO CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

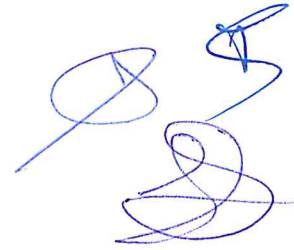
#### **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 (SEIS) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇOS GERAIS NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO -----**

Aos dezoito dias do mês de fevereiro do ano 2026, pelas 10:00 horas, no edifício Sede da Junta de Freguesia, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional – Serviços Gerais, por tempo indeterminado, que irá ser aberto por deliberação da Junta de Freguesia de 29 de janeiro de 2026, constituído pela Presidente do Júri, Natacha Margarida Tavares de Vasconcelos Guerreiro Serrão – Técnica Superior, pelo 1º Vogal Efetivo, José Manuel Simões dos Anjos – Encarregado Geral Operacional (que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos), pelo 2º Vogal Efetivo, André Lopes Dias – Coordenador Técnico, pela, 1ª Vogal Suplente, Laura Jesus Silva Durão – Encarregada Operacional e pelo 2º Vogal Suplente, Sérgio Miguel Neves Dias Colaço Alves – Encarregado Operacional, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção, tendo deliberado por unanimidade o seguinte: -----

Nos termos do artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho – LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, excecionalmente, podem ainda ser candidatos, aqueles que não sendo detentores de habilitação exigida, disponham de experiência profissional para substituição da habilitação exigida, desde de que tenha no mínimo 8 anos de experiência, devidamente atestadas por declaração das entidades empregadoras anteriores, nas seguintes funções: Execução das ações de limpeza e higienização dos balneários, lavadouros e sanitários públicos, vias e espaços públicos, sarjetas e sumidouros, mercados e/ou escolas primárias; realização da poda, corte e plantio de árvores e arbustos nos parques, jardins e vias públicas, bem como o corte de ervas daninhas; Realização dos trabalhos de desmatização; Execução de todos os procedimentos inerentes à lavagem das vias; Execução de ações de manutenção e conservação de vários equipamentos; Prestação de apoio logístico a mercados e feiras; Controlo e separação de recolha de lixo; Condução de veículos e sua limpeza e manutenção; Manuseamento de equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, bem como a sua arrumação e limpeza, necessários à execução dos trabalhos referidos anteriormente.

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho – LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro, serão utilizados 2 métodos de seleção, consoante a situação do candidato: -----

a) Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa) aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios, **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, exceto



quando por escrito os candidatos afastem este método de seleção, usando a faculdade prevista no n.º 3 do mesmo artigo da LTFP, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados na alínea seguinte;

b) Para os candidatos sem vínculo jurídico de emprego público, ou com contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, os métodos de seleção obrigatórios são **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**. -----

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. Serão também excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos ou fases de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados, sem motivo justificado e atendível. -----

**Método de Seleção:** -----

**1. Avaliação Curricular (AC)** – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas. A Avaliação Curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo aplicada a seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = (\text{HL} \times 25\%) + (\text{FP} \times 25\%) + (\text{EP} \times 40\%) + (\text{AD} \times 10\%) \text{ -----}$$

Sendo que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HL = Habilitações Literárias; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de Desempenho; -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de análise da Avaliação Curricular (AC) serão os seguintes: -----

**1.1 Habilitações Literárias (HL)** – Será considerada a seguinte habilitação: -----

Escolaridade exigida (12º ano de escolaridade, ou equivalente) – 16 valores -----

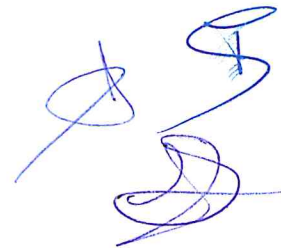
Superior à escolaridade exigida – 20 valores -----

**1.2 Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação concluídas e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentadas em sede de candidatura. Serão consideradas as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, obtidas/ministradas nos últimos 5 anos. -----

Apenas serão consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana de 5 dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos. -----

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso = 10 valores -----

Ações de formação com duração igual ou superior a 1 hora e até 10 horas = 13 valores -----



Ações de formação com duração igual ou superior a 11 horas e até 20 horas = 17 valores -----  
Ações de formação com duração igual ou superior a 101 horas = 20 valores -----

A valoração total deste fator não poderá exceder os 20 valores. Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada. -----

**1.3 Experiência Profissional (EP)** – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 10 Valores -----

Superior a 0 anos e até 3 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 13 valores -----

Mais de 3 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 17 valores -----

Mais de 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 20 Valores -----

Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração o seguinte: -----

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas; -----
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública, na carreira de Assistente Operacional; -----
- c) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiencia profissional” até ao limite máximo de 20 valores. ----

**1.4 Avaliação de Desempenho (AD)** – Apenas serão consideradas as avaliações de desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa à última avaliação em que executou funções, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 8 valores -----

Desempenho Regular – (2 a 3,499) – 11 valores -----

Desempenho Bom – (3,500 a 3,999) – 14 valores -----

Desempenho Muito Bom – (4 a 5) – 17 valores -----

Desempenho Excelente – (5 a 6) – 20 valores -----

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 11 valores (conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro). -----

Os candidatos são pontuados no fator Avaliação de Desempenho (AD) até ao limite máximo de 20 valores.

O fator Avaliação de Desempenho (AD) é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções numa entidade empregadora pública. -----



**2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. O método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A entrevista de avaliação de competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, considerando para o efeito as competências a avaliar conforme o perfil de competências previamente definido para o ingresso na carreira de Assistente Operacional. As competências são as seguintes: -----

- a) Orientação para o serviço público; -----
- b) Orientação para os resultados; -----
- c) Iniciativa; -----
- d) Organização, planeamento e gestão de projetos; -----

**3. Prova de Conhecimentos (PC)** – Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. -----

A prova de conhecimentos assumirá unicamente uma componente prática ou de simulação, de realização individual. A prova de conhecimentos tem a duração máxima de 45 minutos e será avaliada de 0 a 20 valores, tendo em conta os seguintes fatores: -----

- a) Os equipamentos de segurança utilizados (5p); -----
- b) A rapidez que são executadas cada uma das tarefas (5p); -----
- c) O conhecimento que revela cada um dos candidatos sobre as tarefas que lhes são solicitadas para realizar (5p); -----
- d) Os erros de execução revelados no momento da execução (5p). -----

Item	Pontuação					
	Zero falhas detetadas	Uma falha detetada	Duas falhas detetadas	Três falhas detetadas	Quatro falhas detetadas	≥ Cinco falhas detetadas
a)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
b)	Muito rápido <15 minutos (5)	Rápido ≥ 15 e < 20 (4)	Normal ≥ 20 e < 35 (3)	Lento ≥ 35 e < 40 (2)	Muito lento ≥ 40 e ≤ 45 (1)	Excedeu o tempo > 45 (0)
c)	Muito Boa execução (5)	Boa execução (4)	Normal execução (3)	Fraca execução (2)	Muito fraca execução (1)	Não executou (0)
d)	Zero erros (5)	Um erro (4)	Dois erros (3)	Três erros (2)	Quatro erros (1)	≥ Cinco erros (0)

**4. Avaliação Psicológica (AP)** - Visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um



prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

A avaliação psicológica é composta por duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. -----

Este fator será valorado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, de acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. -----

#### 5. Classificação Final dos candidatos -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a mesma a seguinte: -----

- a) Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, serão classificados da seguinte forma:  $CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$ ; -----
- b) Os demais candidatos serão classificados da seguinte forma:  $CF = (PC \times 100\%) + [(AP \text{ (Apto e Não Apto)}]$  -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PC = Provas de Conhecimentos; -----

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Na eventualidade de se manter a igualdade de valoração entre os candidatos, após a aplicação dos critérios mencionados, o desempate realiza-se considerando a data e hora de entrada da candidatura nos serviços. -----

Todos os assuntos constantes da presente ata foram aprovados por unanimidade dos membros presentes. -----

#### Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 11 horas e 30 minutos e, para os devidos efeitos e para constar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos efetivos do júri do procedimento. -----

(Presidente) Natacha Margarida Tavares de Vasconcelos Guerreiro Serrão

(Natacha Margarida Tavares de Vasconcelos Guerreiro Serrão)

(1.ª Vogal) José Manuel Simões dos Anjos

(José Manuel Simões dos Anjos)

(2.ª Vogal) André Lopes Dias

(André Lopes Dias)